

# ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 378.046+316.74

DOI: 10.17853/1994-5639-2019-10-59-88

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ ЛЮДЕЙ «СЕРЕБРЯНОГО ВОЗРАСТА»

П. А. Амбарова<sup>1</sup>, Г. Е. Зборовский<sup>2</sup>

Уральский федеральный университет им. Б. Н. Ельцина,  
Екатеринбург, Россия.

E-mail: <sup>1</sup>borges75@mail.ru; <sup>2</sup>garoldzborovsky@gmail.com

**Аннотация.** Введение. Согласно концепции обучения через всю жизнь система профессионального образования должна охватывать все возрастные категории трудоспособного населения, в том числе людей так называемого «серебряного возраста». Однако на деле доля граждан старше 45 лет, вовлеченных в непрерывную профессиональную подготовку, весьма невелика, поскольку существующая система не соответствует их специфическим запросам. Между тем для многих представителей данной социальной общности продолжение обучения, обновление знаний, обретение новой квалификации или специальности сегодня становятся шансами сохранения себя на быстро меняющемся рынке труда и нестабильном «рынке жизни».

**Цель** предпринятого авторами статьи исследования заключается в выявлении возможностей и барьеров получения людьми «серебряного возраста» профессионального образования с учетом позиций всех его ключевых акторов – старшего поколения россиян, государства, работодателей и образовательных организаций.

**Методология и методика.** Работа базировалась на методологической рамке трех теорий: непрерывного образования, «третьего возраста» и социальной общности. Сбор эмпирического материала происходил путем анализа образовательной и демографической статистики (за 2015–2018 гг.), контента веб-сайтов рекрутинговых агентств и публикаций СМИ, посвященных проблемам «серебряного» рынка труда; вторичного анализа социологических данных, а также с помощью проведенного в феврале – марте 2019 г. опроса жителей Свердловской области в возрасте 45+.

**Результаты и научная новизна.** Уточнены структура и ряд качественных характеристик россиян старшего поколения. Дана авторская трактовка понятия «общность людей «серебряного возраста»» (иначе – «третьего возраста»

та»), которая расширяет его границы, не замыкаясь только на предпенсионном и пенсионном периодах жизни. Новая интерпретация рассматриваемой категории граждан позволила переосмыслить старые и обозначить новые варианты их профобучения. Вскрытые в ходе опроса проблемы и тенденции в этой нише профессиональной подготовки конкретного российского региона спроецированы на общероссийскую ситуацию. Обнаружены критические расхождения между интересами и потребностями в «серебряном» образовании государства, учебных учреждений, работодателей и самих представителей старшего поколения. Показаны противоречивость и необходимость целенаправленного формирования образовательных потребностей и стратегий людей «третьего возраста». Описаны состояние и перспективы развития различных видов и форм «серебряного» профобразования; сформулированы условия его превращения в ресурс активного долголетия.

*Практическая значимость.* Научно доказаны насущность и актуальность корректировки содержания и конкретных задач образовательной политики государства, ориентированных на старшее поколение граждан. Намечены направления создания и совершенствования предназначенных для них программ профессиональной подготовки, реализуемых различными образовательными структурами. Подобные программы и сделанные авторами исследования выводы могут служить основой для разработки кадровых стратегий в отношении возрастных сотрудников как в государственных, так и в коммерческих организациях.

**Ключевые слова:** профессиональное образование, социальная общность людей «серебряного возраста», образовательные потребности и образовательные стратегии людей старшего возраста, «серебряный» рынок труда, образовательная политика государства в интересах старшего поколения.

**Благодарности.** Статья подготовлена при поддержке РФФИ, проект № 19-011-00096 «Образование как ресурс сохранения и развития социальной общности людей “третьего возраста”».

**Для цитирования:** Амбарова П. А., Зборовский Г. Е. Профессиональное образование для людей «серебряного возраста» // Образование и наука. 2019. Т. 21, № 10. С. 59–88. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-10-59-88

## VOCATIONAL EDUCATION FOR PEOPLE OF THE THIRD AGE

P. A. Ambarova<sup>1</sup>, G. E. Zborovsky<sup>2</sup>

Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin,  
Ekaterinburg, Russia.

E-mail: <sup>1</sup>borges75@mail.ru; <sup>2</sup>garoldzborovsky@gmail.com

Образование и наука. Том 21, № 10. 2019 / The Education and Science Journal. Vol. 21, № 10. 2019

**Abstract.** *Introduction.* According to the concept of lifelong learning, vocational education system should cover all age categories of working population, including people of the so-called “silver age” (people of the third age). However, in reality, the proportion of citizens over 45 years involved in continuing vocational training is very small, as the current system does not meet their specific needs. Meanwhile, for many representatives of this social community, the continuation of education, the renewal of knowledge, the acquisition of new qualifications or specialties are now becoming a chance to promote an individual’s employability over a lifetime in a rapidly changing labour market and an unstable “life market”.

The *aim* of the article is to identify the opportunities and barriers to the inclusion of “silver age” people in the practice of vocational education, taking into account the positions of all key actors – the senior generation of Russians, the state, employers and educational organisations.

*Methodology and research methods.* The work was based on the methodological framework of three theories: continuous education, third age, social community. The empirical material was collected through the following methods: the analysis of educational and demographic statistics (2015–2018); the analysis of the content of recruitment agencies’ websites and media publications devoted to the problems of the “silver” labour market; the secondary analysis of sociological data; the survey of Sverdlovsk region residents aged over 45 years old in February – March 2019.

*Results and scientific novelty.* The structure and a number of qualitative characteristics of Russians of the elder generation are clarified. The authors give the definition of the concept of social community of “silver age” people (“third age” people), including the group of pre-pensioners. A new interpretation of this category of citizens allowed the authors to reevaluate the old options and to identify the new options for vocational training for “silver age” people. The problems and trends revealed in the course of the survey in this professional training niche of a particular Russian region were focused on the all-Russian situation. Critical differences between the requests for “silver” vocational education from older people, state, educational organisations and employers are identified. The contradictions and necessity of purposeful formation of educational needs and strategies of people of the “third age” are demonstrated. The state and prospects of development of various types and forms of “silver” professional education are described; the conditions of its transformation into a resource of active ageing are formulated.

*Practical significance.* The urgency and relevance of adjusting the content and specific tasks of educational policy of the state aimed at the older generation of citizens have been scientifically proved. It is planned to create and improve training programmes for older people, implemented by various educational structures. Such programmes and research findings can serve as a basis for developing human resources strategies for older people both in government and commercial organisations.

**Acknowledgements.** The article was prepared with the support of the Russian Foundation for Basic Research, project № 19-011-00096 “Education as a Resource for the Preservation and Development of People of the Third Age”.

**For citation:** Ambarova P. A., Zborovsky G. E. Vocational education for people of the third age. *The Education and Science Journal*. 2019; 10 (21): 59–88. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-10-59-88

## Введение

Люди «третьего возраста» редко попадают в фокус исследований профессионального образования. Чаще всего оно рассматривается в связи с проблемами выбора профессии и самоопределения молодежи. Средний возраст, как правило, служит верхней границей, очерчивающей «возрастное» измерение профессиональной подготовки. Между тем триада ««третий возраст» – профессия – образование» открывает новые возможности не только перед социальными науками, но и перед образовательной практикой. Подчеркнем, что речь идет именно о профессиональном обучении представителей старшего поколения, для достаточно большой части которого получение новых знаний и умений сегодня является стратегией сохранения себя на рынке труда и «рынке жизни».

В данной статье представлена новая интерпретация понятия людей «третьего возраста», расширяющая возрастные границы этой социальной общности за счет включения в нее группы граждан предпенсионного возраста, причем не только тех, кому остается до пенсии 5 лет, но и лиц в возрасте от 45 лет. Поскольку термин «третий возраст» устойчиво связывается с пенсионным периодом, мы используем термин «серебряный возраст», чтобы снять стереотипно установленные возрастные границы.

Исходным пунктом исследования стала гипотеза о наличии у людей старшего поколения специфических потребностей, связанных с профессиональной подготовкой, и возможностях их удовлетворения в условиях, создаваемых государственным управлением, образовательными организациями и работодателями. Было также выдвинуто предположение о способности профессионального образования конвертироваться в ресурс людей «серебряного возраста», позволяющий им успешно адаптироваться на рынке труда и – шире – к изменяющимся социальным условиям жизнедеятельности на этом возрастном этапе. Проверка этих гипотез потребовала проведения исследования, базирующегося на комплексе данных социологии, статистики, демографии, экономики, наук об образовании.

## Обзор литературы

Теоретико-методологическая рамка проведенной работы включала три составляющие: теорию непрерывного образования, концепцию «третьего возраста» и теорию социальной общности.

Теория Lifelong Learning, эволюция которой прослеживается с начала 1970-х гг.<sup>1</sup>, получила новый импульс развития в конце XX – начале XXI в. [1, с. 17], когда сложился инструменталистский подход к продолжению обучения, в центре которого оказались понятие «человеческого капитала» и тезис о его способности конвертироваться в ресурс профессиональной деятельности [2]. Непрерывное образование с таких позиций трактуется как инвестиционный механизм, постоянно обеспечивающий накопление, качество и конкурентоспособность человеческого капитала, востребованного на рынке труда [3, с. 41–51]. Для нашего исследования оказался значимым и другой подход, расширяющий значение непрерывного профессионального образования до социальных функций: адаптационной, человекотворческой, самореализационной и др. [4, с. 88–89].

Концепция «третьего возраста» представляет собой совокупность идей, взглядов, теоретических оснований, объясняющих особенности жизнедеятельности людей старшего поколения. Термин «третий возраст» был введен в научный оборот П. Ласлеттом в 1996 г. для обозначения особого этапа в жизненном цикле человека между взрослостью и старостью<sup>2</sup>. Единства взглядов на этот период нет. Отсутствует общее понимание возрастных границ, структуры, содержания и векторов различных процессов, характеризующих возрастных людей, возможностей их объединения в социальную общность. В концепции «третьего возраста» интегрируется спектр психологических [5], социологических [6, 7], педагогических [8–10], экономических [11], междисциплинарных исследований [12]. Наша работа опирается на результаты тех из них, которые посвящены изучению роли образования в процессах продуктивного старения, взаимосвязи возраста, образования и профессиональной деятельности<sup>3</sup> [13], возможностям социальной инклюзии старшего поколения через систему образования и трудовой занятости [14–17].

---

<sup>1</sup> Edwards R. Lifelong learning, lifelong learning, lifelong learning // Lifelong learning: education across the lifespan / ed. by J. Field, M. Leicester. London: Routledge, 2000. P. 3–11.

<sup>2</sup> Laslett P. What is Old Age? Variation over the Time and between Cultures // Health and Mortality among Elderly Populations / ed. by G. Caselli and A. Lopes. New York: Oxford University Press, 1996. P. 21–38.

<sup>3</sup> Елютина М. Э., Чеканова Э. Е. Пожилой человек в образовательном пространстве современного общества // Социологические исследования. 2003. № 7. С. 43–49; Кононыгина Т. М. Геронтообразование: навстречу потребностям пожилых // Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах. Москва: ИС РАН, 2008. С. 248–273.

Теория социальной общности позволяет анализировать «серебряное» профессиональное образование как один из общностнообразующих признаков людей «третьего возраста»<sup>1</sup>, видеть единство их образовательных потребностей и стратегий, выявлять специфику образовательного капитала [18]. Общностный подход делает возможным изучение предпосылок и потенциала развития системы профподготовки старшего поколения как части непрерывного образования, доступного для всех социальных групп и слоев населения.

### **Материалы и методы**

Эмпирической базой проведенного нами исследования, осуществленного с опорой на микс-стратегии, были данные образовательной и демографической статистики, отражающей количественные и качественные характеристики людей в возрасте 45+. Источником данных послужили отчеты за 2015–2018 гг., размещенные на официальных сайтах Федеральной службы государственной статистики РФ и Свердловскстата. Определялись динамика численности населения старшего возраста в России и Свердловской области, проводился сравнительный анализ уровня образования различных возрастных групп населения.

В январе – марте 2019 г. в Свердловской области был проведен опрос граждан в возрасте старше 45 лет (выборка квотная,  $n = 415$ ). Опросом были охвачены жители основных типов муниципальных образований: мегаполиса, больших, средних и малых городов, поселков и сельских поселений. Инструментарий включал блоки вопросов, посвященных образовательному статусу респондентов, их готовности включаться в различные виды обучения, их образовательным потребностям и способам их реализации (образовательным стратегиям). Материалы опроса обрабатывались с помощью программы SPSS.

Полученные данные сопоставлялись с результатами вторичного анализа социологических исследований, близких к заявленной теме, а также с результатами анализа контента веб-сайтов рекрутинговых агентств и публикаций СМИ, посвященных проблемам возрастных работников и «серебряного» рынка труда.

Эмпирическую базу исследования составило также содержание документов, позволяющих определить государственную образовательную и социальную политику в отношении россиян старшего возраста. Были изучены нормативные акты и государственные программы федерального и регионального уровней. Среди федеральных актов проанализированы законы

---

<sup>1</sup> Зборовский Г. Е. Теория социальной общности. Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2009. 304 с.

об образовании, занятости, Стратегия долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 г., Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в РФ до 2025 г., 7 национальных проектов и 5 государственных программ; среди актов регионального значения – областные государственные программы. Документы отбирались по двум критериям: 1) наличия в них образовательной составляющей; 2) указания на категорию людей «третьего возраста». Методика предполагала выделение в документах тезисов, разделов, целевых показателей и показателей финансирования программ, соотносимых с ключевыми словами «старшее поколение», «пенсионеры», «образование для людей «третьего возраста» и т. д.

## **Результаты исследования и обсуждение**

### **1. Социальная общность людей «серебряного возраста»: понятие и тенденции трансформации**

Теория социальной общности позволяет трактовать группу представителей «серебряного возраста» как определенную, массовую, эмпирически фиксируемую, статистически значимую, относительно единую и самостоятельную совокупность людей, объединенных, прежде всего, по демографическим, социокультурным, экономическим основаниям и находящимся в возрастных границах перехода от завершения зрелости к старости [19]. Анализ количественных и качественных характеристик «серебряной» общности дает возможность определить, с одной стороны, ее готовность к экономическим, социокультурным, политическим трансформациям, с другой стороны – вызовы, которые она, в свою очередь, создает и транслирует обществу. В исследовании «серебряного» профессионального образования такой анализ позволяет спрогнозировать и обосновать степень устойчивости и «силу» образовательных потребностей и интересов людей «третьего возраста».

Основным трендом трансформации «серебряной» общности является рост ее численности и усложнение структуры (табл. 1). Если к началу 2018 г. россиян пенсионного возраста было почти 37 млн человек, а людей предпенсионного возраста – свыше 10 млн человек, то, по прогнозам демографов, к 2023 г. численность людей «серебряного возраста» превысит 40 млн человек и в дальнейшем составит третью часть населения России<sup>1</sup>. В табл. 1 показано, что демографические тенденции в изучаемом

---

<sup>1</sup> Федеральная служба государственной статистики. Распределение населения по возрастным группам [Электрон. ресурс]. Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#) (дата обращения: 15.04.2019).

нами российском регионе – Свердловской области (СО) – идентичны процессам, происходящим в масштабах всей страны. Далее мы продемонстрируем, что образовательный уровень старшего поколения жителей СО и вектор развития в регионе «серебряного» рынка труда также совпадают с общероссийскими тенденциями. Это даст нам возможность экстраполировать некоторые данные по «серебряной» общности с общегосударственного уровня на региональный и наоборот.

Сходная демографическая ситуация характерна для всех развитых и многих развивающихся стран. В России одной из специфических причин трансформации «серебряного» сообщества, обусловившей не только его количественную, но и структурную перестройку, стала пенсионная реформа. К достаточно большой группе пенсионеров, традиционно причисляемых к людям «третьего возраста», сегодня добавилась массовая группа лиц предпенсионного возраста. Их статус зафиксирован в официальных документах<sup>1</sup> и определяется 5-летним сроком до выхода на пенсию. Пополнение «серебряной» общности предпенсионерами повлекло за собой не только ее количественный рост, но и трансформацию места на рынке труда и в профессиональной структуре общества, изменение образа жизни граждан «серебряного возраста», содержания их запроса на образование, культурное и социальное обслуживание, появление новых моделей потребительского поведения и стандартов качества жизни старшего поколения. Все это служит признаками своеобразной «модернизации» жизнедеятельности рассматриваемой социальной группы.

В прогнозировании развития старшего поколения большое значение имеет анализ характеристик возрастной группы 45+. К этому рубежу человек достигает пика зрелости – профессионально-трудовой, семейной, социальной, физиологической. Наступает время принятия важных решений по поводу подготовки и перехода к новому этапу жизни, отождествляемому с вступлением в «клуб третьего возраста». Мы обращаемся к этой возрастной категории не только в связи с объективным обстоятельством – пополнением через несколько лет «серебряной» общности сегодняшним поколением 45-летних россиян. Для нас важен и субъективный фактор – влияние особенностей восприятия возраста и функционирования возрастных граждан в российском обществе.

---

<sup>1</sup> О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий: федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ [Электрон. ресурс]. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_308156/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/) (дата обращения: 01.04.2019).



Таблица 1

Распределение численности населения России и Свердловской области по полу и возрастным группам на 1 января 2018 г., тыс. чел.<sup>1</sup>

Table 1

Distribution of population of Russia and Sverdlovsk region by sex and age groups as of 1 January 2018, thousand pers.

Возраст, лет	Мужчины и женщины		Мужчины		Женщины	
	РФ	СО	РФ	СО	РФ	СО
45–49	9499	272	4546	128	4953	143
50–54	9372	257	4344	117	5028	139
55–59	11 049	314	4913	136	6137	177
60–64	9783	297	4055	120	5728	177
65–69	7937	248	3054	93	4883	155
70 и старше	13 506	394	3999	108	9507	286
<i>Население в возрасте:</i>						
моложе трудоспособного*	27 254	842	13 980	431	13 273	410
трудоспособное**	82 264	2367	43 031	1231	39 233	1136
старше трудоспособного***	37 363	1116	11 109	322	26 254	795

*Примечания.* \* – мужчины и женщины в возрасте 0–15 лет; \*\* – мужчины в возрасте 16–59 лет, женщины в возрасте 16–54 лет; \*\*\* – мужчины в возрасте 60 лет и старше, женщины в возрасте 55 лет и старше.

Во-первых, наблюдаются появление у 45-летних серьезной озабоченности по поводу своего предпенсионного и пенсионного будущего и выработка в ответ на это стратегий поведения, снижающих различные риски. Не в последнюю очередь эти стратегии связаны с образованием. Во-вторых, дискриминация по возрасту парадоксальным образом «молодеет» и в условиях жестких антиэйджистских санкций со стороны государства приобретает латентные формы, на которые реагирует, прежде всего, поколение 45+. В-третьих, в условиях экономической рецессии закономерно представители старшей возрастной категории будут стремиться оставаться на рынке труда, вырабатывая еще в возрасте 45+ специфические образовательные и трудовые стратегии как наиболее эффективный способ сохранения себя в сфере занятости. В связи с этим мы считаем необходимым рассматривать процессы, происходящие в «серебряной»

<sup>1</sup> Федеральная служба государственной статистики. Распределение населения по возрастным группам; Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской и Курганской области. Численность населения Свердловской области по полу и возрастным группам на 1 января 2014–2018 гг. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: [http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/sverdl/ru/statistics/sverdlStat/population/](http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/ru/statistics/sverdlStat/population/) (дата обращения: 10.04.2019).

общности и поколении 45+, в тесной взаимосвязи. Это касается и вопросов профессионального образования немолодых людей.

## **2. Профессиональное образование и образовательные потребности «серебряной» общности**

Принимая во внимание особенности авторской трактовки понятия «серебряной» общности и исходные методологические принципы ее изучения, обратимся далее к характеристике ее профессионального образования. Российское общество живет мифом о его невысоком уровне, который служит причиной «вымывания» старшего поколения с рынка труда. В целом статистика действительно показывает тенденцию к снижению доли россиян с высшим и средним профессиональным образованием в старших возрастных группах (табл. 2). Особенно мала доля граждан с таким образовательным бэкграундом среди людей от 60 лет. В группе предпенсионеров и молодых пенсионеров уровень формального профессионального образования также ниже, чем в группах лиц молодого и среднего возраста.

Однако если мы посмотрим на уровень образования занятых молодых и пожилых людей, то различия будут несущественными. По данным исследования В. Ляшок и С. Рощина, в 2006 г. среди занятых 20–24-летних доля имеющих высшее образование была на 10 пунктов ниже, чем у 60–64-летних. К 2015 г. разница составила уже 5 пунктов (25,1 и 30,2% соответственно). Доли людей, имеющих среднее профессиональное образование в указанных группах, были почти одинаковыми [20, с. 123]. Примерно такие же оценки уровня профессионального образования были получены в 2017 г. Центром изучения старения Бостонского колледжа. Американские исследователи сделали вывод, что различия в уровне профессионального образования между 30–35-летними и 55–60-летними работниками весьма незначительны: в «молодежной» группе имеющих университетскую степень бакалавра было 53%, а в «возрастной» группе – 47%<sup>1</sup>. Приведенные данные показывают схожесть оценок уровня профессионального образования людей старшего возраста в зарубежных странах и России и свидетельствуют о негативной стереотипизации «образовательного» портрета пожилых работников и последующей дискриминации их на этом основании.

Оценки капитала профессионального образования старшего поколения россиян, обнаруженные нами в ходе анализа контента веб-сайтов рекрутинговых агентств и СМИ, также отличаются противоречивостью. С одной

---

<sup>1</sup> Возрастные сотрудники все меньше отличаются от своих молодых коллег [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.companies4all.ru/articles/vozzrastnye-sotrudniki-vse-menshe-otlichayutsya-ot-svoih-molodyh-kolleg> (дата обращения: 14.04.2019).

стороны, большинство работодателей не берет в штат людей «третьего возраста» или старается избавиться от них, используя легальные «лазейки». Они объясняют свое поведение, прежде всего, недостаточным уровнем образования данной категории соискателей: *«К 40 годам у людей есть большой опыт, но знания устарели, ведь 40-летние специалисты учились еще в 1990-е годы, когда происходила смена экономической, политической и социальной систем. Получить качественное образование без отрыва от производства крайне сложно, поэтому руководители нанимают на их места молодых специалистов. Для работодателя проще взять на работу молодого 25-летнего специалиста, со свежей базой знаний и обучить его практическим навыкам уже на месте работы»* (О. И., руководитель).

Таблица 2

Уровень образования населения по возрастным группам, % респондентов<sup>1</sup>

Table 2

Education level by age group, % of respondents

Возрастные группы, лет	Высшее образование		Среднее профессиональное образование	
	Российская Федерация	Свердловская область	Российская Федерация	Свердловская область
18–29	20,8	18,6	14,9	15,0
30–44	36,6	38,9	26,7	26,8
45–59	24,8	23,7	33,1	32,2
Более 60	17,8	18,8	25,3	26,0
<i>Итого</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

С другой стороны, такое объяснение нередко маскирует иные основания отказа от возрастных сотрудников. Обобщив оценки работодателей, мы выделили следующие причины:

1) необходимость в условиях вынужденного сокращения штата сохранить работников, имеющих социально уязвимый статус (семьи с детьми, инвалидами, одинокие родители), к которым обычно не относятся лица в возрасте;

2) проблемы со здоровьем, свойственные немолодым людям. По мнению одного из руководителей, *«чтобы быть успешным, нужно быть здоровым, энергичным, образованным; проблемы со здоровьем очень сильно влияют на обучаемость новым технологиям, способность ясно мыслить»* (М. К., менеджер отдела персонала);

<sup>1</sup> Источник: Микрореперс населения. Раздел II. Уровень образования [Электрон. ресурс]. Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/demo/micro-perepis/finish/micro-perepis.html](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/demo/micro-perepis/finish/micro-perepis.html) (дата обращения: 22.02.2019).

3) межпоколенческий конфликт между молодыми руководителями и возрастными сотрудниками, нарушение субординации со стороны последних: *«Как рекрутер могу сказать, что даже на собеседованиях у некоторых кандидатов в возрасте проскальзывает менторский тон, что уж говорить тогда об отношениях с таким коллегой»* (Е. С., рекрутер);

4) социально-психологические особенности представителей старшего поколения: *«У работников в старшем возрасте много недостатков. Они не инициативны, работают медленно и тяготеют к проверенным решениям. Нам нужны амбициозные молодые люди, которым нужно за пару месяцев подняться из пустой свистульки в Биллы Гейтсы. Пенсионеры, конечно, при таких раскладах – это груз, который тянет вниз»* (А. Х., рекрутер).

Таким образом, оказывается, что дело не только и не столько в недостатке профессионализма. Старшее поколение россиян получило достаточно качественное общее образование и по многим параметрам – хорошую профессиональную подготовку. Определенная группа работодателей относит к его сильным сторонам высокий уровень профессиональной компетентности, особенно в тех областях, которые требуют фундаментальных знаний, а также наличие богатого профессионального опыта. Большинство признает, что нередко по умениям возрастные сотрудники превосходят молодых или, по крайней мере, ничуть не уступают им.

Критический анализ образовательного капитала представителей старшего возраста показывает, что, конечно, существуют серьезные квалификационные разрывы между его качеством и некоторыми требованиями современного рынка труда. Речь идет о высокотехнологичном производстве, IT-сфере, инновационном маркетинге и менеджменте. Но, как правило, пожилые россияне не претендуют на рабочие места в этих секторах, их запросы связаны с традиционными сферами занятости (образованием, здравоохранением, сервисом, сельским хозяйством и др.).

И все же аксиома остается аксиомой: необходимость включения людей старшего возраста в систему непрерывного профессионального образования существует, хотя бы по тем же самым основаниям, что и включение других возрастных групп в систему Lifelong Learning [21]. Во-первых, для того чтобы в целом повысить эффективность профессиональной деятельности возрастных работников. Во-вторых, для того чтобы компенсировать у них недостаток профессиональных компетенций, актуальных для современного рынка труда. В-третьих, с целью регулирования процессов спроса и предложения на рынке рабочей силы в интересах пожилых работников для обеспечения достойных условий их трудовой жизни. В-четвертых, с тем чтобы снизить уровень страха безработицы и социальной напряженности у людей «третьего возраста».

Организация профессионального образования для немолодых граждан требует понимания их запросов к этой сфере. Поскольку структура населения старшего возраста в Свердловской области по уровню образования подобна общероссийской (табл. 2), мы можем дать общую характеристику потребностей и стратегий старшего поколения россиян, используя с определенной долей условности материалы регионального исследования в сопоставлении с другими исследовательскими данными.

Согласно полученным нами сведениям, хотели бы повысить уровень своего образования 36,1% опрошенных, не стремятся это сделать 50,4%, затруднились с ответом 13,5%. Почти половина опрошенных (49%) связали мотивацию к получению образования с желанием продолжить трудовую жизнь или трудоустроиться. Большинство респондентов предпочли бы продолжить обучение в заочной форме (39,8%) или с помощью дистанционных технологий (36,7%).

Рассмотрим образовательные стратегии старшего поколения жителей Свердловской области. За последний год проходили какое-либо обучение 27,3%. Эти данные сопоставимы с результатами европейских исследований [23, р. 638]. Спектр направлений подготовки представлен в табл. 3.

Таблица 3

Направления и формы обучения жителей старшего возраста  
в Свердловской области за последний год

Table 3

Directions and forms of education of older residents in Sverdlovsk region  
over the past year

Использование направлений и форм подготовки	Численность респондентов, %
Прошли профессиональную переподготовку, повышение квалификации	50,0
Занимались самообразованием (читали профессиональные книги и журналы, знакомились с информацией в сети Интернет, изучали онлайн-курсы, смотрели / слушали учебные передачи)	21,6
Обучались на курсах дополнительного образования (вождения транспортного средства, изучения иностранных языков, на компьютерных курсах, курсах вязания, шитья, рисования, вокала, танцев, спортивных курсах, фотокурсах и т. д.)	18,1
Обучались в университете	11,2
Посещали просветительские курсы (финансовой, правовой грамотности, лекции и мастер-классы в библиотеках, музеях, клубах по интересам и т. д.)	9,5
Обучались в среднем профессиональном учебном заведении	1,7
<i>Итого</i>	

Во многом образовательные потребности и стратегии людей старшего возраста определяются отношением со стороны родственников. Их поддержку ощущает большинство пожилых россиян (72,2%). Всего 9,2% не уверены, что их стремление к продолжению образования будет одобрено.

Финансовые возможности – важнейшее условие реализации образовательных намерений. В отличие от молодежи, пожилые граждане не получают в таком же объеме государственных гарантий и субсидий на образование. Поддержка со стороны близких носит в основном моральный характер или реализуется в форме непосредственной помощи в освоении новых компетенций (выполнении заданий). На денежные инвестиции со стороны родственников пожилые россияне не рассчитывают. В то же время подавляющее большинство из них не способно самостоятельно оплачивать свое образование и надеется на содействие государства. 85,7% опрошенных считают, что оно, проводя пенсионную реформу, должно дать возможность людям старшего возраста обучаться бесплатно. Вкладывать собственные инвестиции в повышение личного образовательного уровня в вузе готовы 14,1%, в колледже – 4%, в системе дополнительного профессионального образования – 10,1%.

## **2. Доступ к профессиональному образованию людям «третьего возраста» в зеркале государственной политики**

Политика в интересах старшего поколения должна предусматривать комплекс мер по профразвитию пожилых работников и передаче знаний между поколениями профессионалов [15; 22]; ориентировать граждан на непрерывное обучение, а работодателей и образовательные организации – на создание для пожилых людей условий для включения в этот процесс [23, 24].

В создании системы «серебряного» профессионального образования государству принадлежит особая роль. Оно институционально обеспечивает его развитие: разрабатывает меры, стимулирующие интерес различных ведомств к профессиональному обучению возрастных работников, запускает механизмы инвестирования в него. Госструктуры должны выступать гарантом высокого качества образования для «серебряной» общности и повышать его привлекательность, популяризируя позитивную «возрастную идеологию». Выполняя перечисленные функции в полной мере, государство «платит» по своим обязательствам старшему поколению россиян и превентивно обеспечивает доверие к себе со стороны других поколений, поскольку тем самым реализует свою социальную миссию.

Анализ нормативных актов и государственных программ, отражающих содержание и цели государственной политики в отношении людей старшего возраста, позволил провести ее социальную «диагностику».

Документы, разработанные федеральными министерствами<sup>1</sup>, насыщены многочисленными декларациями необходимости непрерывного образования для всех групп населения, расширения возможностей удовлетворять потребности человека в обучении различного уровня и направленности в течение всей жизни. Между тем эти декларации распространяются далеко не на все возрастные категории. Так, например, в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития...» провозглашается задача создания условий для участия в непрерывном образовании ежегодно не менее 50% граждан *трудоспособного возраста*. Это означает, что в реализации данной стратегии человеческий капитал людей пенсионного возраста не востребован и не подлежит переформатированию в системе профессиональной подготовки.

В законе «Об образовании в Российской Федерации» в перечне характеристик, по которым граждане не могут быть дискриминированы в сфере получения образования, понятие возраста не фигурирует в первых строках. Оно, по-видимому, отнесено законодателем к пометке «*другие обстоятельства*». Согласно же п. 2 ст. 100 закона при определении контрольных цифр приема на обучение в вузы за счет бюджетных средств в качестве отправной точки расчета принимается соотношение студентов (не менее 800) на каждые 10 000 человек в возрасте от 17 до 30 лет. Таким образом, планирование бюджетных мест в вузах не соотносится с правом граждан старшего поколения на бесплатное первое вузовское обучение и увеличением их доли в структуре населения страны.

Проблема образования для представителей этой группы оказывается «защитой» в общие формулировки законодательных актов, а значит, остается невидимой, «растворенной» в риторике непрерывного обучения «для всех». Между тем исследователи уже давно обосновали необходимость хорошо проработанного на национальном уровне закона об образовании взрослых и концепции геронтообразования, которые стимулировали бы развитие системы профессиональной подготовки для людей «серебряного возраста»<sup>2</sup>.

Определенные надежды на это развитие можно было бы связать со Стратегией действий в интересах граждан старшего поколения в Рос-

---

<sup>1</sup> Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 11.12.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019); Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г.; Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в РФ до 2025 г. и др.

<sup>2</sup> Кононыгина Т. М. Концепция геронтообразования в Российской Федерации (проект). Орел: Знание, 2004. 20 с.

сийской Федерации до 2025 года. В этом документе особо выделено направление, связанное с обеспечением доступа лиц указанной категории к информационным и образовательным ресурсам. Оно включает порядка десяти задач, в том числе совершенствование организации *профессионального и дополнительного профессионального обучения* по востребованным на рынке труда специальностям для реализации трудового потенциала граждан старшего поколения, а также развитие программ для обеспечения их профессионального и личностного роста и улучшения качества жизни.

Реализация данного направления Стратегии могла бы стать основой для решения обсуждаемой проблемы людей «серебряного возраста», если бы не одно «но»: в целевых показателях реализации данного документа (а их всего 6) нет ни одного, связанного с образованием<sup>1</sup>. Это означает, что, скорее всего, ресурсы и усилия будут направлены на достижение других показателей, по которым заказчики и исполнители станут отчитываться перед государством и обществом.

Еще более резкий разрыв между декларациями и реальностью обнаруживается в региональных государственных программах, где почти нет целевых показателей по образованию людей «третьего возраста» и четко прописанного финансового и организационного обеспечения этого вида обучения.

Так, в ряде концептуальных документов Свердловской области, таких как Стратегия социально-экономического развития Свердловской области на 2016–2030 годы, проекты «Доступная среда», «Активное старшее поколение», Концепция комфортной социальной среды Свердловской области до 2035 года и других, почти отсутствует образовательная составляющая для лиц «серебряного возраста». Региональная программа «Пятилетка развития Свердловской области» на 2017–2021 годы ограничивается развитием деятельности школ пожилого возраста по традиционному направлению – «Обучение компьютерной грамотности». Региональный проект «Цифровая образовательная среда» вообще не содержит целевых показателей по образованию людей «третьего возраста».

---

<sup>1</sup> Целевые показатели Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года: 1) доля граждан старшего поколения, занимающихся физической культурой и спортом; 2) обеспеченность геронтологическими койками; 3) доля граждан старшего поколения, получивших социальное обслуживание, в общем числе граждан старшего поколения, признанных нуждающимися в социальном обслуживании; 4) доля граждан старшего поколения, удовлетворенных качеством предоставляемых социальных услуг; 5) количество нестационарных и мобильных торговых объектов; 6) количество выпущенных автобусов, предназначенных для перевозки лиц с ограниченными возможностями.



Другой проект регионального уровня в области образования – «Новые возможности для каждого» предполагает разработку программ для граждан предпенсионного и пенсионного возраста, в том числе по профессиональному обучению и переподготовке<sup>1</sup>. Однако в документе есть ряд существенных «изъянов»: отсутствуют объемы финансирования на реализацию мероприятий, имеются странные расхождения в определении целевых показателей вовлеченности населения в программы непрерывного образования, указана методика расчета количества обучающихся, которая дает представление только о «средней температуре по больнице», без учета реального вклада программы в профессиональное обучение различных возрастных групп населения.

В табл. 4 отражены два целевых показателя, связанных с обучением людей «серебряного возраста» в рамках еще одной государственной программы Свердловской области – «Старшее поколение»<sup>2</sup>, которые далее сопоставлены с демографическими тенденциями, сложившимися в регионе (табл. 5).

Очевидно, что динамика целевых показателей программы не соответствует росту численности людей «серебряного возраста» в регионе. По показателю 1 ситуация не столь критична, поскольку предполагается, что у каждого нового поколения «серебряной» общности уровень компьютерной грамотности будет выше, чем у предыдущего. А вот показатель 2, непосредственно отражающий возможности доступа старшего поколения к услугам системы образования, выглядит, по меньшей мере, странно: количество прошедших подготовку по программам профессионального и дополнительного профессионального обучения, и без того небольшое, к 2015 г. уменьшается при сохраняющемся практически без изменения объеме финансирования. Такой же вывод можно сделать и по региональной программе «Содействие занятости...»<sup>3</sup>. Целевые показатели по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию людей «третьего возраста» сле-

---

<sup>1</sup> Проект «Новые возможности для каждого» является региональной составляющей Свердловской области в национальном проекте «Образование» [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://minobraz.egov66.ru/article/show/id/10004> (дата обращения: 12.04.2019).

<sup>2</sup> Комплексная программа Свердловской области «Старшее поколение» (на 2014–2018 гг., утв. постановлением Правительства Свердловской области от 12.03.2014 № 167-ПП, пролонгирована до 2015 г. постановлением Правительства Свердловской области от 26.12.2018 № 952-ПП).

<sup>3</sup> Государственная программа Свердловской области «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года» (утв. постановлением Правительства Свердловской области от 21.10.2013 г. № 1272-ПП. (с изменениями на 31.05.2018 г.).

дующие: по группе пенсионеров в 2014 г. – 100 чел., 2019 г. – 133 чел., а с 2020 по 2024 г. – по 114 человек ежегодно, по группе лиц предпенсионного возраста – по 1468 человек ежегодно<sup>1</sup>.

Таблица 4

Целевые показатели обучения людей старшего возраста в рамках программы Свердловской области «Старшее поколение» (2014–2018 гг., 2019–2025 гг.)

Table 4

Target indicators of education of older people within the framework of the programme of the Sverdlovsk region “Senior Generation” (2014–2018, 2019–2025)

Параметр	Год											
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Показатель «Количество пожилых граждан (и инвалидов) <sup>2</sup> , охваченных мероприятиями по выработке навыков пользования персональным компьютером и ресурсами сети Интернет» <sup>3</sup>												
Плановое количество обученных, чел.	6300	5760	2835	558	6100	1425	1200	1000	800	600	400	200
Объем финансирования, тыс. р.	17501,4	17381,4	8225,1	1800	20 000	1141,4	–	–	–	–	–	–
Средняя стоимость обучения 1 чел., р.	2788	3018	2901	3226	3279	801	–	–	–	–	–	–

<sup>1</sup> В соответствии с постановлением Правительства Свердловской области «О внесении изменений в постановление Правительства Свердловской области от 21.10.2013 № 1272-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года».

<sup>2</sup> В программе «Старшее поколение» на период 2014–2018 гг. данный показатель включал учет граждан старшего возраста и инвалидов. В пролонгированной до 2025 г. программе в целевом показателе фигурируют только граждане старшего возраста.

<sup>3</sup> Данные по объему финансирования по указанному целевому показателю на период 2020–2025 гг. в Комплексной программе Свердловской области «Старшее поколение» до 2025 г. отсутствуют.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Показатель «Численность незанятых граждан, которым назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, приступивших к профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию»												
Плановое количество обученных, чел.	100	64	71	20	20	109	105	101	97	93	89	89
Объем финансирования, тыс. р.	820,6	699,2	775,2	220,7	220,7	1008,1	1008,1	1008,1	1008,1	1008,1	1008,1	1008,1
Средняя стоимость обучения 1 чел., р.	8,206	10 925	10 918	11 035	11 035	9249	9601	9981	10 393	10 840	11 327	11 327

Таблица 5

Динамика численности населения Свердловской области старше 45 лет за 2014–2018 гг.<sup>1</sup>

Table 5

Dynamics of Sverdlovsk region population over 45 years old in 2014–2018

Показатель	Год				
	2014	2015	2016	2017	2018
Всего населения в возрасте старше 45 лет, чел.	1 764 410	1 764 701	1 768 396	1 772 420	1 781 289
Абсолютный прирост по сравнению с 2014 г., чел.	–	291	3986	8010	16 879
Темп прироста, % к 2014 г.	–	0,02	0,23	0,45	0,96

Общие выводы, которые мы делаем по результатам анализа документов, неутешительны. Государственная образовательная и социальная политика по-прежнему ориентирована только на молодое поколение россиян. Решение проблемы профессиональной подготовки граждан пред-

<sup>1</sup> Источник: Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской и Курганской области. Численность населения Свердловской области по полу и возрастным группам на 1 января 2014–2018 гг. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: [http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/sverdl/ru/statistics/sverdlStat/population/](http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/ru/statistics/sverdlStat/population/) (дата обращения: 10.04.2019).

пенсионного и пенсионного возрастов переложено на их собственные плечи и плечи работодателей. Между тем в законах и государственных программах отсутствуют какие-либо меры поддержки тех, кто инвестирует в образование своих сотрудников, особенно старшего возраста. Сами работодатели неохотно делают вклады в социальные корпоративные программы. По данным статистики, их ежегодные инвестиции в корпоративное обучение не превышают 0,3% от фонда оплаты труда<sup>1</sup>.

Образовательные программы, которые финансирует государство через региональные департаменты по труду и занятости, не соответствуют образовательным потребностям старшего поколения и рынка труда. В основном они ориентированы на низкостатусные, малооплачиваемые рабочие профессии и не предназначены для людей, имеющих высшее или среднее профессиональное образование (владеющих высокой квалификацией). Кроме того, воспользоваться ими могут только те, кто официально имеет статус безработных и предпенсионеров в объемах выделенных квот.

### **3. Состояние и перспективы развития профессионального образования для людей «серебряного возраста»**

Существует четыре формы получения и продолжения профессионального образования гражданами старшего поколения. Первая – обучение в университетах, когда «серебряными» обучающимися принимаются все условия обучения, установленные для молодежи. «Серебряные» студенты, доля которых в целом невелика, интегрируются в межпоколенческие академические группы. Они обучаются, как правило, заочно по программам экономического, социального или гуманитарного профиля. Случаи их обучения по программам бакалавриата редки. А вот численность магистрантов старше 45 лет заметно увеличивается, доходя по некоторым программам до 30–45%.

Анализ кейсов обучения немолодых бакалавров показал, что основная их цель – самореализация, компенсация упущенных в молодости возможностей, стремление продлить молодость [25]. Магистерская подготовка обычно является стратегией продолжения трудовой жизни, нередко благодаря получению новой профессии. Введение в России системы профессиональных стандартов с 2016 г. в ряде сфер занятости вынудило многих работников старшего возраста получать профильное высшее образование для того, чтобы сохранить работу. Они заняты, прежде всего,

---

<sup>1</sup> Бюллетень о составе затрат организаций на рабочую силу в 2017 году [Электрон. ресурс]. Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_costs/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/) (дата обращения: 23.03.2019).

в государственном секторе в сферах образования, медицины, государственного и муниципального управления. Трудовой кодекс предписывает всем государственным организациям организовать обучение своих работников, независимо от возраста<sup>1</sup>. Однако в законе не оговаривается, кто будет оплачивать такое обучение. Этот вопрос остается предметом консенсуса между работодателем и пожилым сотрудником.

Перспективы развития «серебряного» высшего образования во многом определяются готовностью ключевых образовательных общностей (преподавателей, студентов, университетского менеджмента) и организационных структур российских вузов к органичной инклюзии «серебряных» студентов. С одной стороны, этому должно способствовать развитие третьей миссии высшей школы в ее расширительной трактовке как гуманистической социальной миссии, которая означает любую некоммерческую деятельность, направленную на благо общества, взаимный некоммерческий институционализированный обмен между высшей школой и обществом [26, с. 69]. С другой стороны, важно учитывать инерционность российской системы высшего образования: на субъективный фактор – образовательные потребности и стратегии возрастных студентов – она реагирует медленно и не вполне адекватно.

Между тем, на наш взгляд, на объективные запросы рынка труда высшая школа вынуждена будет ответить. Развитие разнообразных форм «серебряного» профессионального высшего образования послужит фактором разрушения негативного стереотипа работодателей в отношении россиян старшего поколения. Включение в практики высшего образования может стать для них каналом социальной селекции и механизмом инкорпорации в современную экономику.

Вторая форма получения пожилыми сотрудниками профессионального образования – заочное обучение в колледжах (среднее профессиональное образование – СПО). Его привлекательность связана с более широким, чем в университете, спектром программ подготовки – от технических до медицинских. Это обусловлено прикладной направленностью данных программ и сравнительно невысокими требованиями к знаниям. С введением профессиональных стандартов и увеличением возраста вы-

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019). Раздел IX. Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=321526&fld=134&dst=1000002183,0&rnd=0.7907371384258413#08757989234484396> (дата обращения: 10.04.2019).

хода на пенсию обучение в колледжах стало весьма востребованным среди пожилых россиян, мотивированных не столько потребностью самореализации, сколько необходимостью повышения своей конкурентоспособности на рынке труда. По мнению экспертов, система СПО в России в большей мере готова к реализации программ дополнительного профессионального образования для взрослых, в том числе в дистанционном формате, чем основных образовательных программ<sup>1</sup> [27].

Третья форма продолжения профессиональной подготовки для людей старшего возраста – это включение в неформальные образовательные практики и внутрикорпоративное обучение. Сами возрастные работники и их работодатели оценивают эту форму как наиболее продуктивную, поскольку она является гибкой, формирует необходимые уникальные компетенции. Но есть несколько барьеров на пути ее реализации. Она признается только в коммерческой сфере. Государственные организации не принимают в расчет неформальное обучение при решении о продолжении трудового договора с возрастным работником. Но и работодатели в коммерческом секторе в условиях экономической рецессии сильно экономят при расходах на как внутрикорпоративное обучение персонала, так и на повышение его квалификации в сторонних образовательных организациях. Это обстоятельство обусловлено отсутствием свободных средств на обучение кадров, тем более в условиях риска роста мобильности хорошо подготовленного работника.

Приведем одно из экспертных высказываний: *«Чтобы пожилые заменили молодых, нужны большие инвестиции, программы переобучения и новые технологии. Работодатели, к сожалению, не всегда заинтересованы в этом. Зачем им платить, если они с легкостью, а может быть даже с удовольствием, расстанутся с возрастным сотрудником и тут же, не вложив ни единой копейки, на ту же зарплату возьмут молодого специалиста?»* (Т. М.).

Четвертой формой профессионального обучения являются курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Именно на этом наиболее быстром и недорогом (для государства и работодателей) способе профессионального обучения предпенсионеров и пенсионеров сделан сегодня акцент в государственной политике содействия занятости пожилых россиян.

---

<sup>1</sup> Экспресс-форум: образование взрослых в системе СПО [Электрон. ресурс]. Режим доступа: [http://akvobr.ru/ekspress\\_forum\\_obrazovanie\\_vzroslyh\\_v\\_sisteme\\_spo\\_prodolzhenie.html](http://akvobr.ru/ekspress_forum_obrazovanie_vzroslyh_v_sisteme_spo_prodolzhenie.html) (дата обращения: 19.03.2019).

Вследствие начавшейся пенсионной реформы рынок труда в России пополнился большой группой предпенсионеров. Меры государственной поддержки этой группы закреплены в «Специальной программе профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года»<sup>1</sup>. Цель этой программы – приобретение или развитие у ее участников имеющихся знаний, компетенций и навыков, обеспечивающих конкурентоспособность и профессиональную мобильность на рынке труда.

В чем кроются риски данной программы? Первый связан со сроками ее реализации. Пенсионная реформа была запущена осенью 2018 г. Программа организует мероприятия по обучению предпенсионеров в лучшем случае во втором полугодии 2019 г. Но с учетом необходимости апробации эффективность образовательных программ может быть достигнута лишь в долгосрочной перспективе.

Второй риск связан с тем, что программой охвачены не все россияне старшего возраста. Целевой группой являются только те, кому осталось 5 лет до выхода на пенсию и не требуется получение новой профессии. Целевой показатель программы – 450 тыс. обученных к 2024 г. – явно занижен в сравнении с количеством людей предпенсионного возраста (в 2018 г. их численность уже составляла почти 10 млн чел.).

Третий риск обусловлен качеством образования и возможностями трудоустройства (сохранения работы) людей после обучения по «Специальной программе...». Она включает в себя: 1) подготовку к работе с новым оборудованием, технологиями, программными средствами; 2) получение квалификационного разряда в соответствии с профессией без изменения уровня образования, 3) формирование навыков преподавания и наставничества. То есть эта программа не предполагает обучение совершенно новым знаниям и навыкам. Возникает вопрос: насколько работодателя устроит такое качество профессионального обучения? Есть опасность имитационности программы.

Исследования показывают, что сегодня на российском рынке труда оказалось огромное количество безработных предпенсионеров и пенсионеров. Эта группа людей остается «невидимой» для государства. Запрос на получение новых навыков чаще предъявляют именно они – пожилые

---

<sup>1</sup> Специальная программа профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 30.12.2018 № 3025-р).

граждане без работы<sup>1</sup>. Многие из них хотят получать навыки и знания, которые не имеют отношения к их сегодняшнему профессиональному опыту. Но в данном случае трех месяцев на переподготовку (как предполагает «Специальная программа...») явно недостаточно. Кроме того, чтобы воспользоваться программами профессионального обучения, необходимо получить официальный статус безработного. Это делает далеко не каждый россиянин, поскольку не надеется таким образом решить свои проблемы. Подобные меры государственной поддержки способствуют формированию армии рабочей силы для малооплачиваемых мест работы с тяжелыми условиями труда.

Перспективы продуктивного развития системы дополнительного профессионального образования связаны с ориентацией на новые секторы «серебряного» рынка труда, которые обеспечат достойное применение образовательного капитала людей «серебряного» возраста. В этом плане интересны исследования, посвященные прогнозированию появления новых профессий для этой группы граждан. Так, в рамках проекта «Активная жизнь старшего поколения» (НИУ ВШЭ) в соответствии с Атласом новых профессий были определены шесть отраслей, которые будут активно развиваться в ближайшие 10–15 лет для «серебряной» общности Московского региона: 1) туризм и торговля (например, профессия архитектора территорий); 2) строительство (проектировщик доступной среды и др.); 3) транспорт и связь (консультант по безопасности личного профиля в сети); 4) образование (разработчик образовательных траекторий); 5) медицина (генетический консультант); 6) социальные услуги (социальный работник по онлайн-адаптации людей с ограниченными возможностями здоровья и др.)<sup>2</sup>.

На наш взгляд, актуальность подобных междисциплинарных исследований и их практическая значимость очевидны. Они основаны на здравом смысле, позволяющем сочетать фактор ограниченной ресурсной базы «серебряного» профессионального образования с требованием создания достойных условий труда и удовлетворения образовательных и иных потребностей старшего поколения россиян. Такие изыскания показывают, с одной стороны, как можно избежать радикального изменения про-

---

<sup>1</sup> Непрерывное образование взрослого населения в России: вовлеченность, источники финансирования и основные эффекты от участия. Информационный бюллетень. Москва: ВШЭ, 2018. 32 с.

<sup>2</sup> Названы 20 новых перспективных профессий для людей старшего возраста [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://www.asi.org.ru/report/2017/06/01/moskva-novye-professii-dlya-rabotayushhih-pensionerov/> (дата обращения: 03.04.2019).



фессиональной подготовки людей старшего возраста, с другой – как вписать их профессиональный и жизненный опыт в новый социальный и экономический контекст.

### **Заключение**

По поводу обсуждаемой проблемы существуют противоречия между позициями трех акторов – работодателей, людей «серебряного» возраста и государственных структур, реализующих образовательные программы для взрослых. У работодателей отсутствует запрос на работников старшего возраста. Они вынуждены под давлением законов сохранять или принимать их на работу, но стараются по возможности уклониться от этого. Соответственно работодатели, не заинтересованные в возрастных сотрудниках, не участвуют в формировании требований к качеству профессионального образования для старшего поколения.

Государственные структуры замыкают профессиональное обучение пожилых на узкий сегмент рынка труда – низкооплачиваемые и не требующие высокой квалификации места занятости. Кроме того, деятельность этих структур жестко ограничена небольшим объемом финансирования и направлена только на предпенсионеров и безработных. Что же касается самих россиян «серебряного» возраста, то их образовательный капитал, образовательные потребности и стратегии практически не изучены и не учитываются при разработке политики содействия занятости населения.

Таким образом, под сомнение ставится реальность достижения стратегической цели социального государства – обеспечение достойных условий жизни старшего поколения, в том числе за счет предоставления возможностей для продолжения профессионального образования и трудовой жизни.

### **Список использованных источников**

1. Горшков М. К., Ключарев Г. А. Непрерывное образование в контексте модернизации. Москва: ИС РАН, ФГНУ ЦСИ, 2011. 232 с.
2. Диденко Д. В., Ключарев Г. А. О ресурсах российской модернизации: роль непрерывного образования в процессе накопления капиталов // Общество и экономика. 2012. № 11. С. 3–23.
3. Константиновский Д., Вахштайн В., Куракин Д. Реальность образования. Социологическое исследование: от метафоры к интерпретации. Москва: ЦСП и М, 2013. 224 с.
4. Абрамова Н. Б. Социологические интерпретации концепции «непрерывного профессионального образования взрослых» // Журнал социологии и социальной антропологии. 2011. Т. 14, № 3. С. 83–103.
5. Краснова О. В. Идентичность в позднем возрасте: нарративный подход // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. 2012. № 4. С. 46–53.

6. Григорьева И. А., Сизова И. Л., Видясова Л. А., Дмитриева А. В., Парфенова О. А., Петухова И. С. Старения больше не будет. Санкт-Петербург: Астерион, 2018. 136 с.
7. Смолькин А. А. Возраст: в поисках социологической оптики // Социология власти. 2014. № 3. С. 7–9.
8. Джурицкий А. Н. Образование в «третьем возрасте» в России // Образование и наука. 2018. Т. 20, № 10. С. 156–175.
9. Зыскина М. А. Геронтообразование как фактор самореализации лиц пожилого возраста // Педагогическое образование в России. 2013. № 2. С. 36–40.
10. Мокрогуз Е. Д. К вопросу о формировании теории образования людей третьего возраста // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 52 (4). С. 119–125.
11. Барсуков В. Н. Трудовая активность населения пенсионного возраста как фактор социально-экономического развития территории // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2016. № 1. С. 195–213.
12. Dupuis-Blanchard S., Theriault D., Mazerolle L. University of the third Age: The continuing education needs of senior francophone people in New Brunswick // Canadian Journal on Aging-revue Canadienne du Vieillessement. 2016. Vol. 35, № 4. P. 423–431.
13. Образование пожилых людей как ресурс развития региона. Омск: Омский государственный университет, 2012. 272 с.
14. Walsh K., Scharf T., Keating N. Social exclusion of older persons: A scoping review and conceptual framework // European Journal of Ageing. 2017. № 14 (1). P. 81–98.
15. Дмитриева А. Социальное включение пожилых: продление занятости или «продвинутый» досуг? // Журнал исследований социальной политики. 2018. Т. 16, № 1. С. 37–50.
16. Midtsundstad T., Nielsen R. A. Lifelong learning and the continued participation of older Norwegian adults in employment // European Journal of Education. 2019. № 54 (1). P. 48–59.
17. Рогозин Д. М. Либерализация старения, или труд, знания и здоровье в старшем возрасте // Социологический журнал. 2012. № 4. С. 62–93.
18. Шестакова Н. Н., Васильев И. Г., Чистякова Н. Е. Исследование человеческого капитала старших возрастов: постановка проблемы // Вестник Пермского государственного университета. 2016. № 4. С. 31–48.
19. Зборовский Г. Е. Социальная общность людей «третьего возраста»: понятие, структура, функции // Вестник СурГПУ. 2018. № 2.
20. Ляшок В. Ю., Рощин С. Ю. Молодые и пожилые работники на российском рынке труда: являются ли они конкурентами? // Журнал Новой экономической ассоциации. 2017. № 1 (33). С. 117–140.
21. Schmidt-Hertha B., Mueller M. Occupational and educational biographies of older workers and their participation in further education in Germany // Australian Journal of adult learning. 2017. Vol. 57, № 3. P. 490–507.
22. Phillipson C. 'Fuller' or 'extended' working lives? Critical perspectives on changing transitions from work to retirement // Ageing & Society. 2019. Vol. 39, № 3. P. 629–650.

23. Fleischmann M., Koster F. Older workers and employer-provided training in the Netherlands: a vignette study // *Ageing & Society*. 2018. № 38 (10). P. 1995–2018.
24. Istance D. Learning in Retirement and Old Age: an agenda for the 21<sup>st</sup> century // *European Journal of Education*. 2015. № 50 (2). P. 225–238.
25. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. «Взросление» студенчества как феномен меняющегося высшего образования // *Высшее образование в России*. 2017. № 4. С. 38–49.
26. Зиневич О. В., Балмасова Т. А. «Третья миссия» и социальная вовлеченность университетов: к постановке проблемы // *Власть*. 2015. Т. 23, № 6. С. 67–72.
27. Титова А. А. Дистанционные технологии как форма профессионального образования взрослых // *Образование взрослых в современном образовательном пространстве: сборник научных статей*. Екатеринбург: УрГПУ, 2015. С. 204–208.

## References

1. Gorshkov M. K., Klyucharev G. A. *Nepreryvnoe obrazovanie v kontekste modernizacii = Continuing education in the context of modernisation*. Moscow: IS RAN, FGNU CSI; 2011. 232 p. (In Russ.)
2. Didenko D. V., Klyucharev G. A. About the resources of Russian modernisation: The role of continuing education in the process of capital accumulation. *Obshchestvo i ehkonomika = Society and Economics*. 2012; 11: 3–23. (In Russ.)
3. Konstantinovskij D., Vahshtajn V., Kurakin D. Real'nost' obrazovaniya. Sociologicheskoe issledovanie: ot metafory k interpretacii = The reality of education. Sociological research: From metaphor to interpretation. Moscow: CSP i M; 2013. 224 p. (In Russ.)
4. Abramova N. B. Sociological interpretations of the conception of “continuing professional education of adults”. *Zhurnal sociologii i social'noj antropologii = Journal of Sociology and Social Anthropology*. 2011; 14(3): 83–103. (In Russ.)
5. Krasnova O. V. Identity in later life: A narrative approach. *Sovremennaya social'naya psihologiya: teoreticheskie podhody i prikladnye issledovaniya = Modern Social Psychology: Theoretical Approaches and Applied Research*. 2012; 4: 46–53. (In Russ.)
6. Grigor'eva I. A., Sizova I. L., Vidyasova L. A., Dmitrieva A. V., Parfenova O. A., Petuhova I. S. *Starenija bol'she ne budet = Aging will no longer be*. St. Petersburg: Publishing House Asterion; 2018. 136 p. (In Russ.)
7. Smol'kin A. A. Age: In search of sociological optics. *Sociologiya vlasti = Sociology of Power*. 2014; 3: 7–9. (In Russ.)
8. Dzhurinskiy A. N. Education for people of the “third age” in Russia. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2018; 20(10): 156–175. (In Russ.)
9. Zyskina M. A. The elderly people education as a factor of self-realisation of older persons. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii = Pedagogical Education in Russia*. 2013; 2: 36–40. (In Russ.)

10. Mokroguz E. D. About the formation of the theory of education of people of the third age. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovanija* = *Problems of Modern Pedagogical Education*. 2016; 52(4): 119–125. (In Russ.)
11. Barsukov V. N. Labour activity of the population of retirement age as a factor of socio-economic development of the territory. *Ekonomicheskie i social'nye peremeny: fakty, tendencii, prognoz* = *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2016; 1: 195–213. (In Russ.)
12. Dupuis-Blanchard S., Theriault D., Mazerolle L. University of the third age: The continuing education needs of senior francophone people in New Brunswick. *Canadian Journal on Aging-revue Canadienne du Vieillissement*. 2016; 35(4): 423–431.
13. Obrazovanie pozhilyh lyudej kak resurs razvitiya regiona = Education of elderly people as a resource for the development of the region. Omsk: Omsk State University; 2012. 272 p. (In Russ.)
14. Walsh K., Scharf T., Keating N. Social exclusion of older persons: A scoping review and conceptual framework. *European Journal of Ageing*. 2017; 14(1): 81–98.
15. Dmitrieva A. Achieving the social inclusion of elderly people: A continuation of employment or “advanced” leisure? *Zhurnal issledovanij social'noj politiki* = *Journal of Social Policy Studies*. 2018; 16(1): 37–50. (In Russ.)
16. Midtsundstad T., Nielsen R. A. Lifelong learning and the continued participation of older Norwegian adults in employment. *European Journal of Education*. 2019; 54(1): 48–59.
17. Rogozin D. M. Liberalisation of ageing, or labour, knowledge and health in older age. *Sociologicheskij zhurnal* = *Sociological Journal*. 2012; 4: 62–93. (In Russ.)
18. Shestakova N. N., Vasiliev I. G., Chistyakova N. E. Research of human capital of older ages: Problem statement. *Vestnik Permskogo gosudarstvennogo universiteta* = *Perm University Herald*. 2016; 4: 31–48. (In Russ.)
19. Zborovsky G. E. Social community of the “third age” people: The concept, structure, functions. *Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta* = *Surgut State Pedagogical University Bulletin*. 2018; 2. (In Russ.)
20. Lyashok V., Roshchin S. Young and older workers in the Russian labour market: Are they competitors. *Zhurnal Novoj ehkonomicheskoy associacii* = *Journal of the New Economic Association*. 2017; 1: 117–140. (In Russ.)
21. Schmidt-Hertha B., Mueller M. Occupational and educational biographies of older workers and their participation in further education in Germany. *Australian Journal of Adult Learning*. 2017; 57(3): 490–507.
22. Phillipson C. “Fuller” or “extended” working lives? Critical perspectives on changing transitions from work to retirement. *Ageing & Society*. 2019; 39(3): 629–650.
23. Fleischmann M., Koster F. Older workers and employer-provided training in the Netherlands: a vignette study. *Ageing & Society*. 2018; 38(10): 1995–2018.
24. Istance D. Learning in retirement and old age: An agenda for the 21<sup>st</sup> century. *European Journal of Education*. 2015; 50(2): 225–238.

25. Zborovsky G. E., Ambarova P. A. "Growing up" of students as a phenomenon of changing higher education. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2017; 211(4): 38–49. (In Russ.)

26. Zinevich O. V., Balmasova T. A. The "third mission" and social engagement of universities: To the problem statement. *Vlast' = Authority*. 2015; 23(6): 67–72. (In Russ.)

27. Titova A. L. Distancionnye tehnologii kak forma professional'nogo obrazovaniya vzroslykh = Distance technologies as a form of adult professional education. *Obrazovanie vzroslykh v sovremennom obrazovatel'nom prostranstve = Adult education in modern educational space*. Ekaterinburg: Ural State Pedagogical University; 2015. p. 204–208. (In Russ.)

#### **Информация об авторах:**

**Амбарова Полина Анатольевна** – доктор социологических наук; профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления Института государственного управления и предпринимательства Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина; ORCID <http://orcid.org/0000-0003-3613-4003>; Researcher ID R-6839-2016; Scopus Author ID 56766006000; Екатеринбург, Россия. E-mail: borges75@mail.ru

**Зборовский Гарольд Ефимович** – доктор философских наук; заслуженный деятель науки РФ; профессор-исследователь кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления Института государственного управления и предпринимательства Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина; ORCID <http://orcid.org/0000-0001-8153-0561>; Researcher ID E-6142-2014; Scopus Author ID 6505899907; Екатеринбург, Россия. E-mail: garoldzborovsky@gmail.com

#### **Вклад соавторов:**

Амбарова Полина Анатольевна – подготовка первоначального варианта текста; анализ эмпирических данных; осуществление критического анализа и доработка текста; работа над библиографией; оформление текста.

Зборовский Гарольд Ефимович – научное руководство исследованием; разработка методологии исследования; осуществление критического анализа.

Статья поступила в редакцию 18.04.2019; принята в печать 11.09.2019.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

#### **Information about the authors:**

**Polina A. Ambarova** – Doctor of Sociological Sciences, Professor, Department of Sociology and Technology of Public and Municipal Administration, Institute of Public Administration and Entrepreneurship, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin; ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3613-4003>, Researcher ID: R-6839-2016; Scopus Author ID: 56766006000; Ekaterinburg, Russia. E-mail: borges75@mail.ru

**Garold E. Zborovsky** – Doctor of Philosophical Sciences, Honored Scientist of the Russian Federation, Professor-Researcher, Department of Sociology and Technology of Public and Municipal Administration, Institute of Public Administration and Entrepreneurship, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin; ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8153-0561>; Researcher ID: E-6142-2014; Scopus Author ID: 6505899907; Ekaterinburg, Russia. E-mail: garoldzborovsky@gmail.com

***Contribution of the authors:***

P. A. Ambarova – writing the draft; analysis of empirical data; implementation of critical analysis and revision of the text; critical analysing and final editing; compilation of bibliography; text design.

G. E. Zborovsky – scientific supervision of research; elaboration of research methodology; implementation of critical analysis.

Received 18.04.2019; accepted for publication 11.09.2019.

The authors have read and approved the final manuscript.